

今後の職場における安全衛生対策について（抄）

平成 22 年 12 月 22 日 労働政策審議会建議

- 我が国全体の自殺者は、平成 10 年以降 12 年連続して 3 万人を超えているが、このうち「勤務問題」が原因・動機の一つとなっている者は約 2,500 人となっている。また、仕事や職業生活に関して強いストレス等を感じている労働者は約 6 割おり、精神障害等の労災認定件数が増加傾向にあるにも関わらず、心の健康対策（メンタルヘルス対策）に取り組んでいる事業所の割合は約 34%（平成 19 年）であり、事業所の取組を進めることが必要である。
- 本年 6 月 18 日に閣議決定された新成長戦略における成長戦略実行計画（工程表）においては、2020 年度までに実施すべき成果目標として、「労働災害発生件数を 3 割減」、「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合：100%」、「受動喫煙の無い職場の実現」が設定された。また、早期実施事項（2010 年度に実施する事項）として、「労働災害防止のため、事業者による労働災害の低減の取組の強化」、「職場におけるメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策に係る労働政策審議会での検討・結論」が設定された。

4 職場におけるメンタルヘルス対策の推進

- (1) メンタルヘルス不調に影響を与える要因には、職場以外のものもあること等から、労働者自身がストレスに気付き、これに対処すること（セルフケア）が必要であるとともに、事業者が労働者のプライバシーに配慮しつつ適切な健康管理を行い、職場環境の改善につなげていくことが重要である。そこで、事業者の取組の第一歩として、医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認し、この結果を受けた労働者が事業者に対し医師による面接の申出を行った場合には、現行の長時間労働者に対する医師による面接指導制度と同様に、事業者が医師による面接指導及び医師からの意見聴取等を行うことを事業者の義務とする「新たな枠組み」を導入することが適当である。

なお、「新たな枠組み」については、既に多くの企業で取り組まれているメンタルヘルス対策の事例に十分に配慮した上で、制度設計がなされるべきである。
- (2) 「新たな枠組み」においては、個人情報の保護の観点から、医師（ストレスに関連する症状・不調の確認を行った医師）は、労働者のストレスに関連する症状・不調の状況及び面接の要否等の結果について、労働者に直接通知することとする。
- (3) 事業者は、労働者が面接の申出を行ったことや、面接指導の結果を理由として、労働者に不利益な取扱いをしてはならないこととする。なお、不利益取扱いの具体的範囲について、今後、「新たな枠組み」を実施するまでに、労働及び労務管理の実態を十分に踏まえた上で整理することとする。
- (4) 「新たな枠組み」に対応する産業医の体制は必ずしも十分でないことから、産業医有

資格者、メンタルヘルスに知見を有する医師等で構成された外部専門機関を、一定の要件の下に登録機関として、嘱託産業医と同様の役割を担うことができるようにする。

- (5) 医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認する項目については、労働者の「疲労」、「不安」、「抑うつ」について、簡易に確認することができる標準的な例を示すこととする。
- (6) 国は、50人未満の小規模事業場においても、「新たな枠組み」における面接指導を効率的・効果的に実施するために、これら小規模事業場の労働者の健康管理を担っている地域産業保健センターにおいて、メンタルヘルスに対応可能な医師・保健師を確保する等、機能を強化すべきである。
- (7) 国は、上記の「新たな枠組み」の導入と併せ、労働者がメンタルヘルス不調にならないための予防的な観点からも長時間労働の抑制等の働き方の見直しに向けた取組を進めるとともに、メンタルヘルス不調者への適切な対応、休業した労働者の職場復帰等、職場のメンタルヘルス対策を総合的に推進する観点から下記の施策を講じるべきである。

(i) 管理職に対する教育

日常的に部下と接している職場の管理職は、部下のメンタルヘルス不調の早期発見、早期対応や、職場のストレス要因の把握や改善に重要な役割を持つこと、また、管理職自身のケアも重要であることから、職場の管理職に対する教育を促進する。

(ii) 職場のメンタルヘルス対策に関する情報提供の充実

中小規模事業場の担当者等、職場のメンタルヘルス対策を実施する者が、メンタルヘルスに関する様々な知識を容易に習得することができるようにするため、積極的な情報提供の実施、メンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の充実を図る。

(iii) メンタルヘルス不調者に適切に対応できる産業保健スタッフの養成及び活用

メンタルヘルス不調者に適切に対応できるよう、産業医、意見を述べる医師等に対して、関係の団体等とも協力して職場におけるメンタルヘルス対策等に関する研修を実施し、必要な知見等を付与するとともに、必要な場合には適切に専門医につなげることができるようにする。

(iv) 配置転換後等のストレスが高まるおそれがある時期における取組の強化

民間団体が行っている自殺の実態調査において、配置転換や転職等による「職場環境の変化」がきっかけとなってうつになり自殺したケースが報告されている。このような例を踏まえて、配置転換後においてストレスが高まる場合があること等について周知啓発を行い、問題が悪化する前に支援へとつなげる。

(v) うつ病等による休業者の職場復帰のための支援の実施

うつ病等による休業者が円滑に職場復帰するためには、休業の開始から職場復帰までの流れや手順を明確化しておくことが重要であることから、医療機関と職場の十分な連携の下、休業者の回復状況に的確に対応した職場復帰支援プランの策定、実施等の取組を広く普及するため、事業者の取組に対する支援を行う。